

PENGARUH PENGEMBANGAN PROFESI, IKLIM SEKOLAH, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 ABIANSEMAL TAHUN 2013

Ni Komang Ayu Lidyawati

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

Email: lidyazena@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pengembangan profesi terhadap kinerja guru, (2), pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan (4) pengaruh pengembangan profesi, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas. Subjek penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Abiansemal sebanyak 75 orang. Data yang dikumpulkan dengan dokumentasi dan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,442 > t_{tabel} = 1,666$ atau $p\text{-value } 0,017 < \alpha = 0,05$. (2) Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 5,630 > t_{tabel} = 1,666$ atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. (3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 2,833 > t_{tabel} = 1,666$ atau $p\text{-value} = 0,006 < \alpha = 0,05$. (4) Pengembangan profesi, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan $f_{hitung} = 84,160 > f_{tabel} = 2,50$ atau $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$.

kata kunci: pengembangan profesi, iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

Abstract

This study aims to determine (1) the influence of professional on teachers' performance, (2) the influence of school's climate on teachers' performance, (3) the influence of headmaster's leadership on teachers' performance and (4) the influence professional development, school's climate and headmater's leadership on teachers' performance. This is a causalitas research. The subjects of this research were teachers' in Abiansemal Senior high school of state 1 as many as 75 people. The data was collected by documentatio and questionnaire which analyzed by technique used is multiple regression analyze. The results showed that (1) professional develoment has influence on teachers' performance. It was showed by by the value of $t_{value} = 2,442 > t_{table} = 1,666$ or $p\text{-value } 0,017 < \alpha = 0,05$. (2) School's climate has influence on teachers' performance. It was showed by $t_{value} = 5,630 > t_{table} = 1,666$ or $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. (3) Headmaster's leadership influence on teachers' performance. It was showed by $t_{value} = 2,833 > t_{table} = 1,666$ or $p\text{-value} = 0,006 < \alpha = 0,05$. (4) Professional development, school's climate and headmaster's leadership influence on teachers' performance. It was showed by $f_{value} = 84,160 > f_{table} = 2,50$ or $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Keywords: professional development, school's climate, headmaster's leadership, teachers' performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi besar bagi suatu bangsa. Pembangunan dalam bidang pendidikan tidak boleh berhenti selama tujuan pendidikan belum tercapai seutuhnya. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pasal 11 ayat 1 mengamanatkan kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan dapat ditempuh dengan meningkatkan kinerja guru.

Di sekolah guru merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain faktor murid dan fasilitas lainnya. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pendidikan formal karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Dalam melaksanakan tugas pendidikan, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Gunawan (2002:32) mengemukakan bahwa "guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan".

Mengingat pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran, maka setiap guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Rusman (2012:53) menegaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, (3) kompetensi profesional yaitu kemampuan

penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, dan (4) kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif. Pencapaian dari keempat kompetensi tersebut dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh setiap guru.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru. Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru (Suryosubroto, 2009), adalah a) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi. b) informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi. c) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah. d) penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal. e) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Menurut Soedijarto (2008), terdapat lima faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru meliputi, (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang. Sedangkan menurut Saondi (2010), terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi (1) kepribadian dan dedikasi mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Kepribadian sebenarnya merupakan masalah abstrak, yang hanya

dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Seorang guru yang mempunyai kepribadian kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerja yang dimilikinya., (2) pengembangan profesi proses penyelenggaraan belajar dalam rangka meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya serta mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pengembangan profesi ini menentukan kemampuan guru dalam penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar.

Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Pengembangan profesi guru harus memenuhi empat standar, yaitu 1) standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif dan metode-metode inquiri; 2) standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains; 3) standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa; 4) standar pengembangan profesi D adalah program-program profesi untuk guru sains harus berkaitan dan terpadu, (3) kemampuan atau kompetensi lebih menekankan pada kemampuan mengajar karena kemampuan mengajar guru merupakan cerminan dari penguasaan guru atas kompetensinya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban akan memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan

hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru kurang, maka berakibat pada menurunnya prestasi belajar siswa serta menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri, (4) iklim sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik serta mendorong setiap personil yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi. Iklim sekolah memegang peranan penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah. Iklim itu menggambarkan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ini mencerminkan sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antar guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai., dan (5) kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengatur suatu kelompok dimana diselenggarakan proses belajar mengajar dan berperan dalam pengembangan mutu pendidikan.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat diwujudkan dalam gaya kepala sekolah dalam memimpin bawahannya. Aktivitas pemimpin tersebut dapat berupa bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah

sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila pimpinan bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru yang maksimal tentunya menjadi impian bagi semua sekolah, begitu juga bagi SMA Negeri 1 Abiansemal. Namun dalam realitanya untuk mencapai kinerja guru yang maksimal sangat sulit. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah menunjukkan beberapa hal antara lain: pertama, kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi yang semestinya diikuti di sekolah. Sehingga kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar sangat kurang. Kedua, pengaturan fasilitas seperti penerangan pada ruangan yang kurang memadai, penyediaan media pengajaran sangat kurang, serta kurangnya hubungan timbal balik atau interaksi antara pimpinan sekolah dan guru sebagai suatu kelompok.

Ketiga, kepala SMA Negeri 1 Abiansemal melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin yang tinggi. Namun bagi sebagian besar guru, disiplin yang diterapkan menjadi beban tersendiri dalam bekerja. Komunikasi antar pribadi kepala sekolah dan guru belum maksimal dimana kepala sekolah kurang memperhatikan aktivitas guru dan jarang melakukan supervisi pengajaran kepada guru sehingga guru kurang disiplin dalam mengajar dimana guru hanya datang pada saat ada jam mengajar selain itu metode pengajaran yang dilakukan oleh guru kurang bervariasi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik,

maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Abiansemal Tahun 2013".

METODE

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian kausalitas. "Penelitian kausalitas merupakan penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan" (Zuriah, 2009: 57). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan profesi (X1), iklim sekolah (X2), dan kepemimpinan kepala sekolah (X3) sebagai variabel bebas serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga nantinya akan diketahui kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal yang dilihat melalui kompetensi yang dimiliki oleh guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SMA Negeri 1 Abiansemal yang berjumlah 75 orang. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengembangan profesi, iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMA Negeri 1 Abiansemal. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer berupa skor jawaban responden yang diperoleh melalui pengisian koesioner oleh guru mengenai iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah serta untuk pengembangan profesi dan kinerja guru diisi oleh kepala sekolah sedangkan data sekunder berupa dokumen atau catatan dari pihak sekolah terkait dengan identitas dan jumlah guru.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian yakni dokumentasi dan koesioner. Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang tidak

langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan melalui pengumpulan dokumen-dokumen. Adapun dokumen yang terkait dengan penelitian ini adalah data mengenai identitas dan jumlah guru. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang diisi oleh guru serta pengembangan profesi dan kinerja guru diisi oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Abiansemai. Kuesioner dibuat menggunakan ukuran skor 5,4,3,2,1 untuk masing-masing jawaban. Kuesioner mengenai iklim sekolah dan pengembangan profesi dibuat dengan kriteria sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), kurang setuju (KS) dan sangat tidak setuju (ST). Untuk kepemimpinan kepala sekolah dibuat dengan kode selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Sedangkan untuk kinerja guru dibuat dengan kode sangat baik (SB), baik (B), cukup baik (CB), kurang baik (KB), dan sangat kurang baik (SKB). Pembobotan yang dilakukan pada alternatif jawaban koesioner ini mempergunakan skala *likert*, karena merupakan skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang terhadap fenomena yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2007). Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk meneliti mengenai, terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program Social Science*) 16.0 *for windows release* dengan taraf signifikan 5%.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ (Riduan,dkk, 2011:119).

Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program

komputer SPSS versi 16.0 *for Windows*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, pada keempat variabel penelitian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi a) uji normalitas, b) uji linearitas, c) uji heteroskedastisitas, dan d) uji multikolinieritas. Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Adapun penjelasan masing-masing uji asumsi klasik adalah sebagai berikut. a) Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk melihat model regresi normal atau tidak, dilakukan analisis grafik dengan melihat "*normal probability report plot*" yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggantikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009). Untuk meningkatkan hasil uji normalitas data, maka peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan p-value lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya, jika p-value lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. b) Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan kesimpulan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 16.0 *Test for Linierity* dengan melihat signifikansi dari *Deviation from Linierity*. Kriteria keputusan yang digunakan yaitu, jika nilai *Sig.* > 0,05 maka bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier, sedangkan jika nilai *Sig.* < 0,05 maka bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak linier.

c) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika ada pola tertentu, misal seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal itu mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Imam Ghazali, 2006). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya serta dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Pengaruh pengembangan profesi terhadap kinerja guru SMAN Negeri 1 Abiansemal.

Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel pengembangan profesi dan kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1 hasil perhitungan Uji t untuk Iklim kerja (X1)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-16.650	15.785		-1.055 .295
	Pengembangan profesi	1.176	.481	.184	2.442 .017

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara pengembangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 2.442 > t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan hitung =

0,017 < dari $\alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara pengembangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal.

Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel iklim sekolah dan kinerja guru, diperoleh hasil sebagai berikut.

2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMAN Negeri 1 Abiansemal.

Tabel 2 hasil perhitungan Uji t untuk iklim sekolah (X2)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-16.650	15.785		-1.055
	Iklim sekolah	2.494	.443	.545	5.630

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 5.630 > t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan hitung = 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN Negeri 1 Abiansemal.

Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3 hasil perhitungan Uji t untuk kepemimpinan kepala sekolah (X3)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-16.650	15.785		-1.055
	Kepemimpinan kepala sekolah	.511	.180	.245	2.833

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 2.833 > t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan hitung = $0,006 < \alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal.

4. Pengaruh pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal tahun 2013.

Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37304.348	3	12434.783	84.160	.000 ^a
	Residual	10490.318	71	147.751		
	Total	47794.667	74			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan profesi, iklim sekolah

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} = 84.160 > F_{tabel} = 2,50$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim sekolah

berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Saondi (2010) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang berasal dari luar yang mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengembangan profesi merupakan proses penyelenggaraan belajar dalam rangka meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya serta mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan

ilmu yang dimilikinya kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa.

Selain pengembangan profesi, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Iklim sekolah yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Iklim sekolah yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Penelitian lain yang memperkuat penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Semarang yang menerangkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diwujudkan dalam gaya kepala sekolah dalam memimpin bawahannya. Aktivitas pemimpin tersebut dapat berupa bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila pimpinan bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sri Utaminingsih (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Karya Wisata Singaraja. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa pengembangan profesi, iklim sekolah dan

kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan,

a) berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan profesi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2.442$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan $= 0,017$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

b) berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 5.630$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan $= 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

c) berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2.833$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan $= 0,006$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

d) berdasarkan hasil uji f yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 84.160$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2.50$ atau signifikan $= 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. a) pengembangan profesi wajib diikuti oleh semua guru agar dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa dan meningkatkan kinerja yang mereka miliki. b)

seluruh warga sekolah diharapkan mampu menjaga iklim sekolah agar selalu kondusif. Iklim sekolah yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya. c) perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi terutama dalam melakukan pengawasan dan supervisi kepada para guru agar kinerja guru dapat ditingkatkan. d) kinerja guru guru di SMA Negeri 1 Abiansemai perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2009. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Daryanto. 2006. *Kepemimpinan Transpormasi Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gunawan. 2002. *Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika (Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS.16)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mohamad, Ismail. 2004. *Panduan Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah. 2011. *Profesi Guru*. Bandung: Refika Aditama.
- Riduan. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Satori, Djam'an, dkk. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Guru*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Utaminingsih. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Karya Wisata Singaraja Tahun 2010*. Singaraja: Undiksha.
- Suandi, I Wayan. *Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Semangat Kerja Guru dan Status Sosial Ekonomi Keluarga Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Tabanan*, Tesis. Fakultas Pasca Sarjana Ikip Negeri Singaraja.
- Sugyiono. 2007. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Suryosubroto B. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah, Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung dan Beberapa Komponen Layanan Khusus (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjosusumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zuriah, Nurul. 2009. *Metdelogi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

